

Warszawa, dnia 28 października 2002 r.

Opinia prawna

w sprawie skargi konstytucyjnej Zakładów Płyt Wiórowych PROSPAN S.A. w Wieruszowie, skierowanej do Trybunału Konstytucyjnego (sygn. akt SK.37/02)

Stosownie do zlecenia z dnia 26 września 2002 r. uprzejmie przedstawiam następującą opinię w sprawie skargi konstytucyjnej Zakładów Płyt Wiórowych S.A w Wieruszowie z dnia 10 czerwca 2002 r., zawierającej wniosek o stwierdzenie niezgodności z Konstytucją art. 9 § 1 Kodeksu pracy. Zdaniem Skarżącej, kwestionowany przepis pozostaje w sprzeczności z art. 2, art. 20, art. 31 ust. 3, art. 59 ust. 2 oraz art. 87 Konstytucji, ponieważ statut spółki „i inne akty wymienione w art. 9 Kp nie mogą (...) mieć przymiotu przepisów prawa”. Nadto Skarżąca wyraża pogląd, że wynikające z art. 9 Kp „uprawnienia pracodawcy do jednostronnego stanowienia aktów stanowiących źródło prawa stanowi rażące pogwałcenie zasady partnerstwa socjalnego (art. 20 ustawy zasadniczej) oraz „prawa do kształtowania relacji pomiędzy pracownikami i pracodawcami w drodze porozumień zawartych przez ich reprezentacje” (art. 59 ust. 2 Konstytucji). Skarżąca podnosi również zarzut naruszenia reguł przyzwoitej legislacji. W jej ocenie art. 9 Kp „w części odwołującej się do statutów i regulaminów nie jest sformułowany w sposób wystarczająco precyzyjny”.

1. Zaskarżony art. 9 § 1 Kp zawiera definicję prawa pracy, pod którym to pojęciem rozumie się „przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów **określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy**” (podkr. W.P.). Należy zauważyć, że z treści tego przepisu nie wynika, iż wszelkie wymienione w nim źródła prawa pracy mają charakter przepisów powszechnie obowiązujących. **Cechy prawa powszechnie obowiązującego nie posiadają bowiem postanowienia układów zbiorowych pracy ani innych porozumień zbiorowych opartych na ustawie. Do kategorii**

źródeł prawa pracy pozbawionych tej cechy należą także wszelkie regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Kwestionowany art. 9 § 1 Kp zalicza więc do źródeł prawa pracy zarówno akty normatywne **powszechnie obowiązujące** (przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i wydanych na ich podstawie aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców), jak i unormowania regulujące prawa i obowiązki stron stosunku pracy tylko w określonej gałęzi lub branży gospodarki, grupie przedsiębiorstw lub instytucji bądź u jednego pracodawcy. **Unormowania, o których mowa, obowiązują tylko i wyłącznie te podmioty, które są objęte ich treścią** (zob. Kodeks pracy Komentarz pod red. T. Zielińskiego: Dom Wydawniczy ABC 2000, s. 142). **Nie są one i nie mogą być źródłem prawa powszechnie obowiązującego. W piśmiennictwie prawniczym są najczęściej określane „swoistymi źródłami prawa pracy”.**

2. Zarzut niezgodności art. 9 § 1 Kp z art. 87 Konstytucji należałoby zatem oddalić. Zakwestionowany przepis nie nadaje bowiem przymiotu prawa powszechnie obowiązującego postanowieniom normującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, zawartym w układach zbiorowych pracy oraz w porozumieniach zbiorowych, regulaminach i statutach opartych na ustawie .

Bezzasadny jest również zarzut naruszenia art. 20 ustawy zasadniczej. Wspomniane wyżej akty nie mające waloru prawa powszechnie obowiązującego w przeważającej większości są rezultatem właśnie „dialogu i współpracy partnerów społecznych”. **Wynikające zaś pośrednio z art. 9 § 1 Kp uprawnienie pracodawcy do stanowienia przepisów w postaci statutu lub regulaminu nie zagraża ustrojowej zasadzie partnerstwa ani prawu związków zawodowych do zawierania układów zbiorowych i innych porozumień, o którym mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji.** W art. 9 § 2 i 3 Kp ustawodawca określił hierarchię źródeł prawa pracy, mając na względzie ochronę interesów pracowników, które mogłyby być naruszone w „swoistych” źródłach prawa pracy. Otóż § 2 stanowi, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Z kolei § 3 ustanawia zasadę, że postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być dla nich mniej korzystne niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Wszelkie postanowienia

zawarte w regulaminach lub statutach, a mniej korzystne (dla pracowników) od przepisów prawa powszechnie obowiązującego, są nieważne z mocy prawa (por. *ibid.* s. 146).

3. Można natomiast zgodzić się z zarzutem Skarżącej, że art. 9 Kp w części „odwołującej się do statutów i regulaminów nie jest dostatecznie precyzyjny”. Występująca w praktyce wielorakość tego rodzaju unormowań oraz zróżnicowany ich charakter prawny uzasadniają postulat zdefiniowania (bliższego określenia) rodzajów statutów i regulaminów uznanych za źródła prawa pracy. Trafna jest uwaga M.T. Romer, że źródła prawa „określone w art. 9 Kp stanowią w konstytucyjnym systemie prawa wyjątek na użytek prawa pracy” (Prawo pracy, Komentarz, Wyd. prawnicze, W-wa 200, s. 53). Cecha wyjątkowości, o której mowa w cytacie, odnosi się przede wszystkim do statutów i regulaminów jako źródeł prawa pracy. Bliższe sprecyzowanie tych źródeł w art. 9 Kp sprzyjałoby jednolitości orzecznictwa sądowego w sprawach ze stosunku pracy.

Zarzut niezachowania reguł przyzwoitej legislacji, uzasadniany jedynie brakiem definicji użytych w art. 9 Kp określeń: „statuty” i „regulaminy”, nie stanowi jednak argumentu wystarczającego do uznania kwestionowanego przepisu za niezgodny z zasadą demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji). Należy bowiem mieć na względzie, że w art. 9 § 1 Kp *in fine* ustawodawca **wskazał istotną cechę regulaminów i statutów „należących” do źródeł prawa pracy. Są to wyłącznie regulaminy i statuty **określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy.****

Sporządził: Witold Pawełko